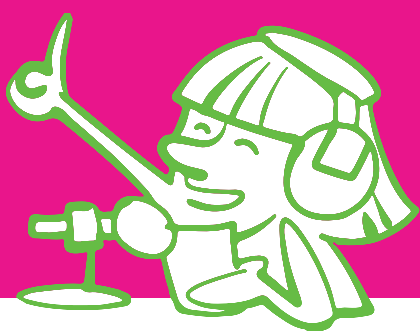
Guía para la construcción de **protocolos contra las violencias** por razones de **género** en las **radios comunitarias**



CUANDO LAS MUJERES HABLAMOS

LA ORGANIZACIÓN CRECE

FARCO

ÍNDICE

1 • Introducción

2 • Cinco preguntas fundamentales para la elaboración de un protocolo

2.1 ¿**Qué es**?
2.2 ¿**Por qué**?
2.3 ¿**Para quién** ?
2.4 ¿**Cómo** se confecciona?
2.5 ¿**Qué debe incluir**?

3 • ¿Qué debe incluir un protocolo?

4 • Ámbito de aplicación

5 • Sujetos destinatarios

6 • Situaciones

7. Objetivos



Introducción

La violencia de género es un fenómeno complejo cuyo tratamiento ha sido objeto de múltiples instrumentos internacionales, leyes nacionales y planes de acción destinados a su prevención, asistencia y erradicación.

La **Ley Nacional n° 26485** de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales es la normativa base para el desarrollo de esta guía. Define a la **violencia contra la mujer** como:

Toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas por el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

La violencia de género tiene carácter universal, es decir, puede producirse en todos los espacios y esferas de la interacción humana y no solamente se expresa contra las mujeres, sino también muchas veces contra la comunidad LGTBIQ+. Es por eso, que como medios de comunicación y organizaciones, no estamos exentas/os de atravesar situaciones de violencias por razones de género en nuestros espacios de trabajo y militancia.

Existen distintos **TIPOS de violencias** por razones de género, según la Ley previamente mencionada, y es importante conocerlas para poder erradicarlas y prevenirlas:

• **Física**: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

• **Psicológica**: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

• **Sexual**: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares.

• **Económica y patrimonial**: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; la pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

• **Simbólica**: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Este tipo de violencia se reproduce especialmente a través de los medios de comunicación.

Cabe aclarar que estos tipos de violencias pueden entrecruzarse y superponerse entre sí simultáneamente.



Además existen **distintas modalidades del ejercicio de la violencia por razones de género,** que son -según la Ley- las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos.

• **Violencia doméstica** contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

• **Violencia institucional** contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

• **Violencia laboral** contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

• **Violencia contra la libertad reproductiva**: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

• **Violencia obstétrica**: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

• **Violencia mediática** contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier

medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres. **Esta modalidad nos preocupa específicamente.**

Reiteramos que estas violencias no sólo pueden ejercerse contra las mujeres, sino contra personas de la diversidad sexual, géneros feminizados y LGBTIQ+.

En torno a eso, hay legislaciones y normativas importantes para conocer, defender y hacer cumplir, con respecto a las disidencias sexuales y genéricas:

• La **Ley de Identidad de Género** es la Ley Nacional N° 26.743, sancionada en Argentina el 9 de mayo de 2012. Esta ley reconoce el derecho de las personas a ser tratadas de acuerdo con su identidad de género autopercibida, CON O SIN CAMBIO REGISTRAL.

Qué establece la ley:

• Permite que las personas sean inscriptas en sus documentos con el nombre y el género vivenciado.

• Incluye en el Programa Médico Obligatorio (PMO) los tratamientos médicos de adecuación a la expresión de género.

• Establece que no es necesario acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, ni terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico para rectificar el registro del sexo.

• Toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género.

La identidad de género es la forma en que cada persona se siente y expresa su género, la cual puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer.



Existen diversos tipos de identidades de género, que no se limitan al binario masculino y femenino:

- **Cisgénero**: La identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer
- **Transgénero**: La identidad de género es diferente al sexo asignado al nacer
- **Transexual**: La persona transgénero desea o se somete a procedimientos hormonales o quirúrgicos para que su cuerpo coincida con su identidad de género
- **No-binario**: La identidad de género no coincide con el género masculino o femenino, o se ubica en alguna categoría intermedia
- **Género fluido**: No se identifica de manera permanente con un género

Cuando se habla de diversidad sexual se hace referencia a las diferentes formas de expresar el afecto, erotismo, deseo, las prácticas amorosas y sexuales entre las personas.

De acuerdo a su **orientación sexual**, que va más allá de su identidad de género, las personas pueden identificarse cómo:

- Las orientaciones sexuales son la atracción física, emocional y sexual que una persona siente hacia otra. Existen diversos tipos de orientaciones sexuales, entre ellas:

- **Heterosexual**: Atracción a personas del sexo opuesto
- **Homosexual**: Atracción a personas del mismo sexo
- **Bisexual**: Atracción a personas de ambos sexos
- **Pansexual**: Atracción a personas de cualquier sexo, independientemente de su identidad de género
- **Asexual**: No atracción sexual a ningún sexo
- **Demisexual**: Atracción a personas con las que se ha formado un vínculo emocional
- **Polisexual**: Atracción a personas de más de un género
- **Omnisexual**: Atracción a todos los géneros

No podemos defender lo que desconocemos, y como comunicadoras/es, es imperioso que hagamos cumplir la Ley y sepamos abordar de manera responsable las cuestiones relacionadas a las violencias por razones de género, no solo en nuestras producciones sino en nuestros espacios de trabajo y organización.

Como FARCO, nos pronunciamos constantemente en contra de todo tipo de violencia, y a favor del rol relevante que ha tomado el movimiento de mujeres y la comunidad LGTBI-Q+, sobre todo en los últimos años. Como la red que abarca a medios comunitarios y cooperativos de todo el país, hemos participado activamente de los Encuentros Nacionales y

Plurinacionales de mujeres y LGTBIQ+, diversas iniciativas y actividades del movimiento feminsita, marchas y movilizaciones como las del 8 de marzo (Día Internacional de las mujeres trabajadoras), o el 3 de junio (Ni Una Menos), entre otras, además de darle cobertura de forma institucional a los Encuentros de Mujeres y Plurinacionales de Mujeres y Disidencias.

La lucha por la erradicación de la violencia contra las mujeres y otras identidades es una cuestión de Derechos Humanos y cuenta con un marco normativo amplio que abarca legislación y tratados internaciones que fueron ratificados por Argentina, así como leyes y convenios nacionales. Este marco normativo es fundamental para el diseño de cualquier protocolo contra la violencia de género, ya que otorga el encuadre legal necesario.

¿De quién hablará nuestro protocolo?

Nuestro protocolo hablará de nosotras, organizaciones, en nuestro rol de gestoras, motivadoras, animadoras de un proyecto de comunicación popular, comunitaria y alternativa. Por lo tanto, las definiciones políticas que se encuentren y emerjan de la lectura comprometida y criteriosa del mismo deberá identificarnos. El proceso identificatorio inexorablemente demandará espacios de trabajo, de debate, encuentro y construcción de confianzas a la hora de elaborar borradores que deberían ser leídos con atención por todas/os/es quiénes integran el medio, de forma tal de realizar las preguntas pertinentes, los aportes necesarios y la mirada social y política que deberá contener una herramienta que nos permita accionar de forma colectiva en el momento necesario.

El protocolo debería contener algunas definiciones y acciones en relación a estos aspectos que enunciamos y que nos "indique" como actuará la organización -Radio- antes estas situaciones que presenten.

Recomendaciones (que nos lleven a reflexionar actuaciones):

Debida diligencia: formación e información adecuada para abordar estas situaciones, medidas de prevención razonable, escucha atenta, medida de acción y reparación a fin de proteger la dignidad y la integridad de las personas que padecen violencia de género.

Respeto y confidencialidad: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar,

así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva.

No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la persona que denuncia y/o de datos que permitan identificarla o la exposición de la persona denunciante con la persona denunciada.

Transparencia: el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas, así como conveniadas colectivamente siguiendo el protocolo elaborado.

Abordaje integral e interdisciplinario: la intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una respuesta eficaz. La persona denunciante deberá ser asesorada en torno a sus posibilidades, en tanto aquello que excede a la organización.

No punitivismo: Desde una perspectiva de género y derechos humanos, no creemos en el punitivismo como respuesta o solución a problema alguno. Estas situaciones deben abordarse con respeto y recaudos, sin cancelaciones previas; ese es el fin de un protocolo previamente elaborado. Recordemos que no somos un tribunal de justicia, somos medios y organizaciones.

Trato digno y humanizado: en el marco de la intervención deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos y silencios. También se deberá habilitar la palabra y la escuchar atenta, e informar de manera clara y sencilla con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.



2 • Cinco preguntas fundamentales para la elaboración de un protocolo



¿Qué es un protocolo?

Un protocolo es una herramienta para la actuación frente a una situación de violencia por razones de género, específica en un ámbito determinado. Define cómo abordar las situaciones, cuáles son las medidas a tomar al respecto, y acciones para prevenir este tipo de violencias.

La adopción de protocolos sobre la violencia de género es una medida preventiva que tiene dos efectos concretos: genera un espacio de contención, abordaje y orientación para las mujeres y otras identidades afectadas; y envía un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas.

¿Por qué un protocolo?

El progresivo avance en el reconocimiento de situaciones de violencia de género en los distintos ámbitos de la sociedad requiere cada vez más la acción y el compromiso de nuestras organizaciones.

Los medios comunitarios y cooperativos cumplen un rol social y cultural incuestionable, por eso somos parte esencial de la lucha contra todo tipo de violencia. El objetivo de un protocolo es brindar a las organizaciones y quienes las conforman un procedimiento claro para la prevención, actuación y adecuado abordaje de las personas en situación de violencia.

¿Para quién un protocolo?

La violencia de género está presente en todos los ámbitos de la sociedad y los medios comunitarios son también un sitio en donde esta violencia se manifiesta. Por eso, estas recomendaciones se orientan a todas las organizaciones que quieran tomar medidas claras y urgentes para el tratamiento de situaciones de violencias por razones de género.

¿Cómo se confecciona un protocolo?

Un protocolo es el resultado de un proceso complejo y de construcción colectiva. No se trata de compendiar pautas de acción en un documento, sino de sensibilizarse con la problemática de la violencia de género para adecuar la herramienta de intervención a la organización. Es necesario, entonces, que tenga un carácter flexible, adaptado a la

realidad concreta de la organización, dentro del marco legal vigente.

El protocolo es un documento que deberá ser sometido a su análisis y debate colectivo permanente, entendiendo la multiplicidad de miradas que, intervenientes en los espacios sociales, políticos y culturales se ven modificados, alientan nuevos desafíos y problematizan nuevas situaciones que quizá, no teníamos presentes.

Para construir una comunicación plural, diversa e inclusiva, la perspectiva de género y DDHH es clave, como así también el respeto, la tolerancia y comprensión de unos/as a otros/as, sin discriminación, y valorando los aportes que cada uno/a realiza desde su lugar de compromiso. En ese sentido, es necesario comprender la necesidad constante de actualizar, revisar y problematizar los alcances de este Protocolo producto de las nociones y nuevos aprendizajes que transitamos como sociedad y como colectivo.









3 • ¿Qué debe incluir un protocolo?

• Definiciones y conceptos básicos

- Definición de violencia de género y sus diferentes tipos y modalidades según la normativa detallada anteriormente
- Conceptos de género, igualdad y discriminación, comunicación con perspectiva de género y DDHH, entre otros.

• Objetivos y alcance

- Establecer los objetivos del protocolo y su alcance dentro de la organización
- Identificar a quiénes se aplica el protocolo: Aquí consideramos que es sumamente importante identificar, describir y detallar las diferentes áreas que conforman la organización
-Es importante establecer -acorde a las definiciones propias y la composición establecida- programas institucionales, proyectos que se acercan al medio con una motivación propia, acordes a la agenda, pero que no forman parte del núcleo de la emisora, equipos de trabajo del medio de acuerdo a las áreas definidas, en definitiva, **es menester identificar el mapa organizacional de la Radio.**

En todos los casos, más allá de estas definiciones, es importante que el Protocolo sea conocido por todos/as/es quiénes se acercan a la organización-Radio a hacer alguna acción de comunicación que salga al aire y produzca proyectos colectivos.

• Procedimientos para la detección y atención de casos

- Búsqueda de insumos en otros protocolos oficiales
- Identificación de señales de alerta y factores de riesgo
- Procedimientos para la atención inicial y acompañamiento
- Puesta en común de información sobre servicios especializados (servicios de salud, acompañamiento, instituciones, etc.)





• Medidas de apoyo y protección

- Medidas de protección para las víctimas (confidencialidad, seguridad, acompañamiento, escucha, etc.)
- Apoyo emocional y asesoramiento con respecto al acompañamiento psicológico y/o judicial

• Procedimientos para la investigación y medidas de acción ante casos violencia de género

- Medidas sancionatorias para las personas denunciadas
- Medidas para prevenir la revictimización
- Campañas de prevención dentro de la organización

• Capacitación y sensibilización

- Encuentros, talleres, espacios de debate sobre violencia de género para la Organización-Radio
- Actividades de sensibilización y concienciación
- Conversatorios y lugares seguros para la expresión de compañeras y compañeros
- Se recomiendan encuentros de varones

• Monitoreo y evaluación

- Mecanismos para monitorear y evaluar la implementación del protocolo
- Indicadores para medir el impacto y la efectividad del protocolo
- Actualización del protocolo

• Coordinación con otras instituciones

- Articulación con instituciones especializadas en violencia de género (Ministerio de las Mujeres y Diversidad, Secretaria de género de los municipios, etc)
- Establecimiento de redes de apoyo y cooperación

• Confidencialidad y privacidad

- Medidas para garantizar la confidencialidad y privacidad de las víctimas
- Procedimientos para manejar la información sensible

• Revisión y actualización

- Mecanismos para revisar y actualizar el protocolo periódicamente
- Incorporación de nuevas políticas, debates y mejores prácticas.

Este protocolo debe ser adaptado a las necesidades y características específicas de cada Organización- Radio, siendo fundamental involucrar a todas las partes interesadas en su elaboración e implementación.

4 • Ámbitos de aplicación

Los protocolos sobre violencia de género en una Organización-Radio pueden aplicarse en los siguientes ámbitos:

• Gestión y administración

- Convocatoria a reuniones y división de tareas adminstrativas y operativas con con criterios equitativos que contemplen a mujeres y personas del colectivo LGBTIQ+

• Programación y contenidos

- Selección y producción de programas y contenidos
- Tratamiento de temas relacionados con la violencia de género
- Representación y visibilidad de mujeres y diversidades

• Comunicación y difusión

- Uso del lenguaje y la imagen en la comunicación
- Difusión de mensajes y campañas contra la violencia de género
- Utilización de redes sociales y plataformas digitales

• Evaluación y monitoreo

- Evaluación y monitoreo de la implementación del protocolo
- Recopilación y análisis de datos y estadísticas
- Ajustes y mejoras al protocolo según sea necesario.









• **Participación y compromiso**
- Participación activa en la implementación del protocolo
- Promover un equipo de trabajo que esté activo en la observación de su implementación, actualización y uso.
-Alentar y fomentar en todos los mensajes una cultura de respeto e igualdad de género.

• **Colaboración con instituciones**
- Coordinación con instituciones gubernamentales y no gubernamentales especializadas en violencia de género
- Participación en redes y alianzas contra la violencia de género.
- Producción de contenidos que promueven la igualdad y la erradicación de las violencias
- Visibilidad a acciones políticas colectivas que promuevan estas prácticas

• **Transversalidad**
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas y programas de la radio - Fomento de una cultura de igualdad y respeto en toda la organización
- Monitoreo y evaluación continua de la implementación del protocolo.

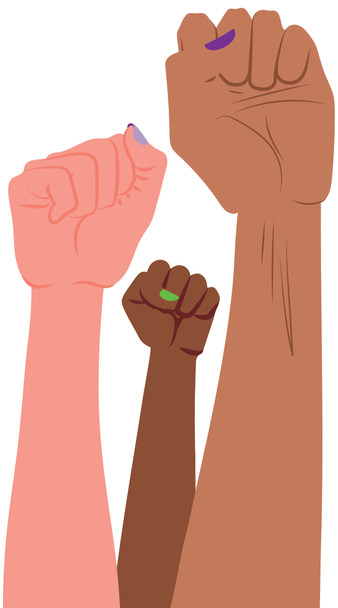
Es fundamental que la Organización- Radio adapte este protocolo a sus necesidades y características específicas, y que involucre a todas las partes interesadas en su elaboración e implementación.



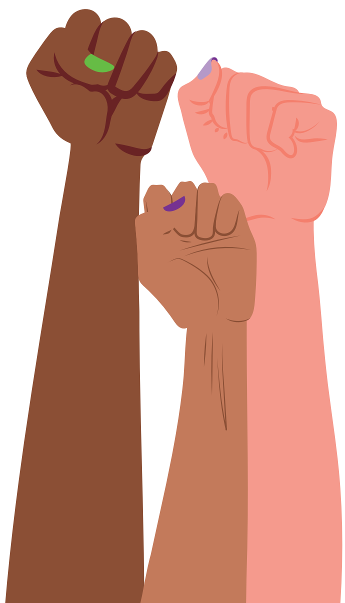
5 • Sujetos Destinatarios

Los sujetos destinatarios de los protocolos de violencia de género pueden variar dependiendo del contexto y la misión de la Organización-Radio, pero fundamentalmente son protocolos que nos faciliten y posibiliten la convivencia hacia el interior de la organización sin violencias. Sin embargo, a continuación, se presentan algunos grupos de personas que pueden estar incluidos en el marco de intervención:

- Integrantes de la Organización- Radio
- Personas cercanas que hacen programas y producen contenidos
- Columnistas
- Hombres que ejercen violencia de género y forman parte de la Organización- Radio
- Hombres que desean cambiar sus comportamientos y actitudes machistas y forman parte de la organización-Radio
- Personas LGBTIQ+
- Personas que experimentan violencia de género debido a su orientación sexual o identidad de género



Es fundamental que la organización considere las necesidades y características específicas de cada grupo y adapte su intervención en consecuencia.



6 • Situaciones

Las situaciones son las conductas y acciones alcanzadas por el protocolo, definirlas claramente es fundamental a la hora de diseñarlo. Para esto es necesario tener en claro los diferentes tipos de violencia y discriminación que existen y prestar atención no sólo a sus formas más visibles, sino también a aquellas que pasan más inadvertidas o están más naturalizadas.

Como ya dijimos, para definir las situaciones hay que tener en cuenta todas las formas posibles de violencia contra la mujer, que establece la Ley 26485. A eso, debemos agregar lo establecido por el Convenio número 190 y por la Recomendación número 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo:

"Violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género".

Es importante pensar cómo estas violencias pueden darse o expresarse en nuestros ámbitos, para así determinar las conductas alcanzadas por el protocolo. Conviene siempre redactar del modo más abarcativo posible esta sección. Así, sugerimos que incluya todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación, hostigamiento o de violencia por razones de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad o religión, desglosando cada punto e incluyendo los medios de llevar a cabo estas conductas (ya sea por acción o por omisión). Asimismo, es de suma importancia considerar no sólo las conductas alcanzadas por la legislación penal, sino también todas aquellas que, aun sin estar tipificadas como delitos, constituyen un avasallamiento a la integridad y a los derechos de las personas.





7 • Objetivos

Definir los objetivos generales del protocolo es esencial para tener en claro y explicitar qué es lo que se busca con su diseño y aplicación. En la redacción de los objetivos se deben considerar los principios y bases de la organización, ya que deben guardar coherencia y relación con estos.

A continuación, algunos ejemplos de objetivos que pueden ser utilizados en el diseño de un protocolo de intervención en situaciones de violencia de género:

• Garantizar un ambiente libre de discriminación y violencia en la organización/el medio.

• Adoptar medidas de prevención como principal método para combatir este tipo de acciones.

• Promover acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre la problemática.

• Generar contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerla cesar de inmediato.
• Poner a disposición de las personas afectadas la orientación y asistencia que puedan requerir.

• Llevar registro de las situaciones que se puedan presentar a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

Estos objetivos generales pueden ir acompañados de objetivos específicos, aclarando propósitos particulares de la organización para con su protocolo.

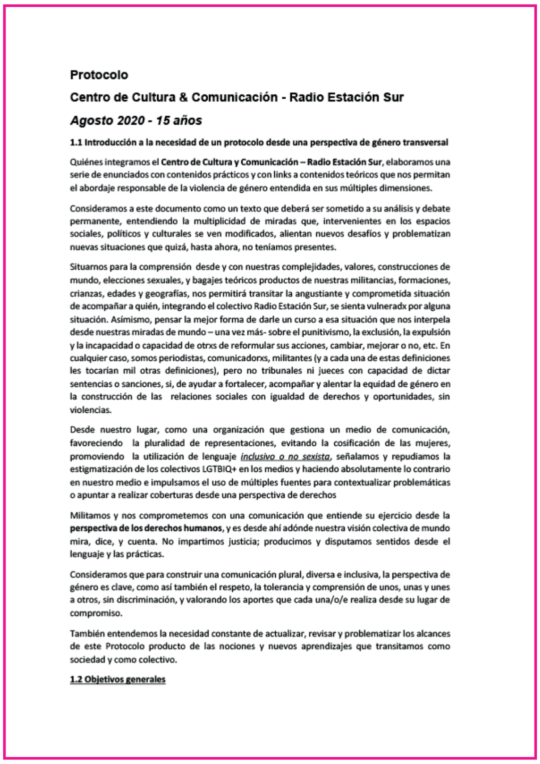
Además, pueden incluir no sólo la violencia ejercida entre compañerxs de la organización sino también abordar cuestiones de lenguaje y contenidos que salen al aire, la construcción de agenda, etc.



8 • Ejemplos de otros protocolos

(click para acceder a cada uno)

Radio Estación Sur



Protocolo

Centro de Cultura & Comunicación - Radio Estación Sur

Agosto 2020 - 15 años

1.1 Introducción a la necesidad de un protocolo desde una perspectiva de género transversal

Quiénes integramos el **Centro de Cultura y Comunicación – Radio Estación Sur**, elaboramos una serie de enunciados con contenidos prácticos y con links a contenidos teóricos que nos permitan el abordaje responsable de la violencia de género entendida en sus múltiples dimensiones.

Consideramos a este documento como un texto que deberá ser sometido a su análisis y debate permanente, entendiendo la multiplicidad de miradas que, intervenientes en los espacios sociales, políticos y culturales se ven modificados, alientan nuevos desafíos y problematizan nuevas situaciones que quizá, hasta ahora, no teníamos presentes.

Situarnos para la comprensión desde y con nuestras complejidades, valores, construcciones de mundo, elecciones sexuales, y bagajes teóricos productos de nuestras militancias, formaciones, crianzas, edades y geografías, nos permitirá transitar la angustiante y comprometida situación de acompañar a quién, integrando el colectivo Radio Estación Sur, se sienta vulneradx por alguna situación. Asímismo, pensar la mejor forma de darle un curso a esa situación que nos interpela desde nuestras miradas de mundo – una vez más- sobre el punitivismo, la exclusión, la expulsión y la incapacidad o capacidad de otrxs de reformular sus acciones, cambiar, mejorar o no, etc. En cualquier caso, somos periodistas, comunicadorxs, militantes (y a cada una de estas definiciones les tocarían mil otras definiciones), pero no tribunales ni jueces con capacidad de dictar sentencias o sanciones, si, de ayudar a fortalecer, acompañar y alentar la equidad de género en la construcción de las relaciones sociales con igualdad de derechos y oportunidades, sin violencias.

Desde nuestro lugar, como una organización que gestiona un medio de comunicación, favoreciendo la pluralidad de representaciones, evitando la cosificación de las mujeres, promoviendo la utilización de lenguaje *inclusivo o no sexista*, señalamos y repudiamos la estigmatización de los colectivos LGTBIQ+ en los medios y haciendo absolutamente lo contrario en nuestro medio e impulsamos el uso de múltiples fuentes para contextualizar problemáticas o apuntar a realizar coberturas desde una perspectiva de derechos

Militamos y nos comprometemos con una comunicación que entiende su ejercicio desde la **perspectiva de los derechos humanos**, y es desde ahí adónde nuestra visión colectiva de mundo mira, dice, y cuenta. No impartimos justicia; producimos y disputamos sentidos desde el lenguaje y las prácticas.

Consideramos que para construir una comunicación plural, diversa e inclusiva, la perspectiva de género es clave, como así también el respeto, la tolerancia y comprensión de unos, unas y unes a otros, sin discriminación, y valorando los aportes que cada una/o/e realiza desde su lugar de compromiso.

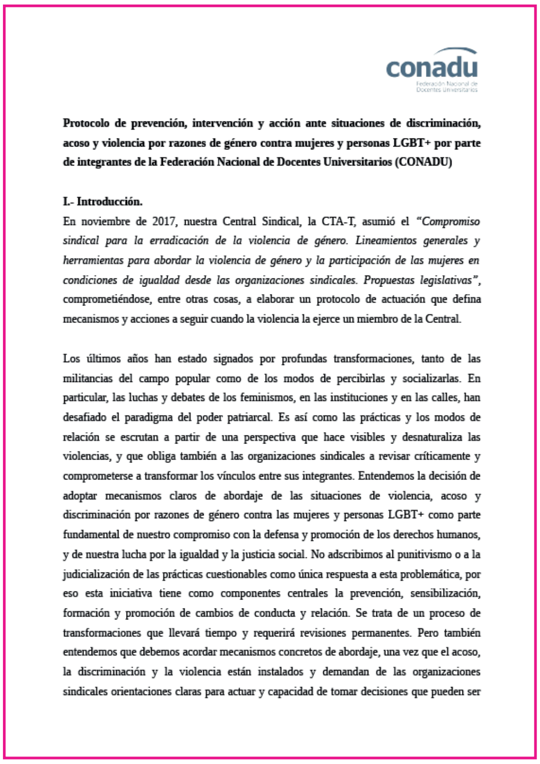
También entendemos la necesidad constante de actualizar, revisar y problematizar los alcances de este Protocolo producto de las nociones y nuevos aprendizajes que transitamos como sociedad y como colectivo.

1.2 Objetivos generales

ATE



CONADU



conadu

Protocolo de prevención, intervención y acción ante situaciones de discriminación, acoso y violencia por razones de género contra mujeres y personas LGBT+ por parte de integrantes de la Federación Nacional de Docentes Universitarios (CONADU)

I.- Introducción.

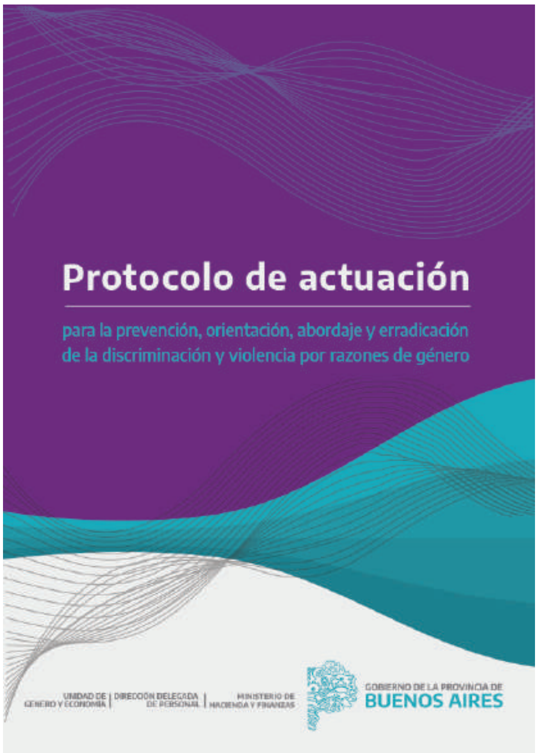
En noviembre de 2017, nuestra Central Sindical, la CTA-T, asumió el *"Compromiso sindical para la erradicación de la violencia de género. Lineamientos generales y herramientas para abordar la violencia de género y la participación de las mujeres en condiciones de igualdad desde las organizaciones sindicales. Propuestas legislativas"*, comprometiéndose, entre otras cosas, a elaborar un protocolo de actuación que defina mecanismos y acciones a seguir cuando la violencia la ejerce un miembro de la Central.

Los últimos años han estado signados por profundas transformaciones, tanto de las militancias del campo popular como de los modos de percibirlas y socializarlas. En particular, las luchas y debates de los feminismos, en las instituciones y en las calles, han desafiado el paradigma del poder patriarcal. Es así como las prácticas y los modos de relación se escrutan a partir de una perspectiva que hace visibles y desnaturaliza las violencias, y que obliga también a las organizaciones sindicales a revisar críticamente y comprometerse a transformar los vínculos entre sus integrantes. Entendemos la decisión de adoptar mecanismos claros de abordaje de las situaciones de violencia, acoso y discriminación por razones de género contra las mujeres y personas LGBT+ como parte fundamental de nuestro compromiso con la defensa y promoción de los derechos humanos, y de nuestra lucha por la igualdad y la justicia social. No adscribimos al punitivismo o a la judicialización de las prácticas cuestionables como única respuesta a esta problemática, por eso esta iniciativa tiene como componentes centrales la prevención, sensibilización, formación y promoción de cambios de conducta y relación. Se trata de un proceso de transformaciones que llevará tiempo y requerirá revisiones permanentes. Pero también entendemos que debemos acordar mecanismos concretos de abordaje, una vez que el acoso, la discriminación y la violencia están instalados y demandan de las organizaciones sindicales orientaciones claras para actuar y capacidad de tomar decisiones que pueden ser

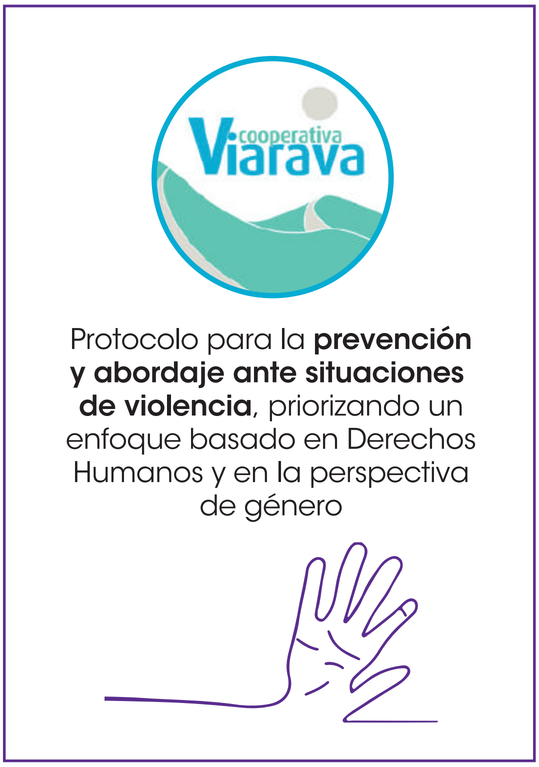
Ejemplos de otros protocolos

(click para acceder a cada uno)

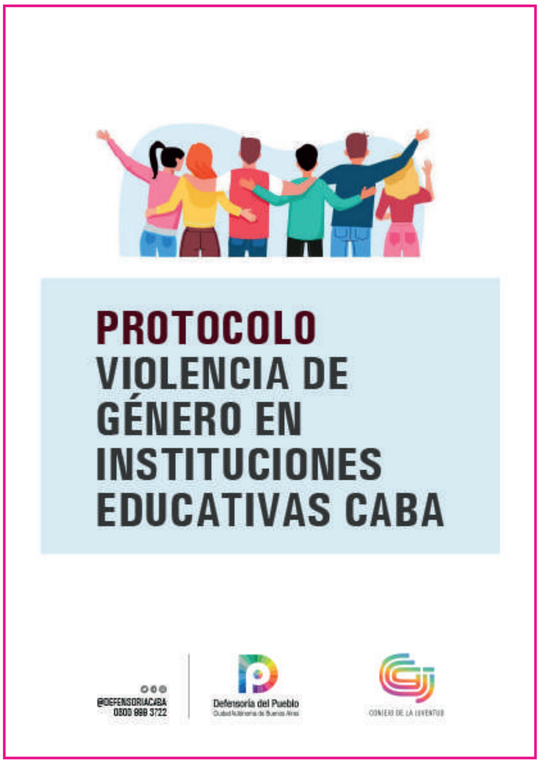
Ministerio Hacienda Prov. Bs. As.



Cooperativa Viarava



Instituciones Educativas CABA



Guía para la construcción de protocolos contra las violencias por razones de género en las radios comunitarias

FARCO, 2025

Investigación y redacción:
Corina Duarte y Sofía Peroni
Edición y corrección: *Eva Fontdevila*
Diseño: *Pablo Carballo*

Proyecto apoyado por el Fondo de Acciones Urgentes para América Latina FAU-ALC

---

www.farco.org.ar
Facebook: farcoargentina
Instagram: farcoargentina
X: farcoargentina
YT: farcoargentina

Piedras 575 PB C.A.B.A.
(C1070AAK)
comunicaciones@farco.org.ar

FARCO
Foro Argentino de Radios Comunitarias